

ANALISA PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK MAYORA

Oleh : Sendianto, Bambang Ermansyah Saragih, Hendri*
email : sendianto1960@gmail.com; hendri0306882@gmail.com

ABSTRACT

Companies in carrying out their business activities need to pay attention to internal and external aspects. Leadership is one of the internal aspects that affect the behavior of a company in carrying out business activities. Performance or performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in the organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities. Quality of work is a result that can be measured by the effectiveness and efficiency of a job done by human resources or other resources in achieving the goals or objectives of the company well and efficiently. This shows that the leadership process is the main indicator in improving the quality of work of the employees themselves. The problem is that there is still a lack of harmony between superiors and subordinates and the lack of leadership styles in several companies, causing the performance or quality of work of employees to be disrupted and have a direct impact on the company. Based on this background, the research title "Analysis of the Influence of Leadership on the Quality of Work of PT. Mayora Bank.

The results of the simple linear regression analysis of the correlation/relationship (R) summary model are 0.876. From the output, the coefficient of determination (R Square) is 0.767, which means that the influence of the independent variable (Leadership) on the dependent variable (Quality of Work of Employees) is 76.7% and the results of the T test show that the significance for the effect of X on Y is $0.000 < 0.05$ and the t value is $10.581 > t$, so it can be seen that H_a is accepted and H_o is rejected, H_1 is accepted and H_2 is rejected.

The conclusion of these results proves that there is a large influence and has a close relationship between leadership factors on the quality of work of employees of PT. Mayora Bank.

Keywords: Leadership, Quality of Work

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan harus memperhatikan aspek internal dan eksternal. Salah satu aspek internal yang harus diperhatikan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan berpengaruh pada perilaku sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usaha. Oleh karena itu, pemimpin sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan.

Kepemimpinan itu sendiri merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu, dan seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang

memerlukan bantuan orang lain. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan, dan bagaimana pemimpin dapat menggerakkan para bawahannya untuk senantiasa dan bersedia mengeluarkan atau mengembangkan kemampuannya yang terbaik. Seringkali kita dapat melihat bahwa ada pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memberikan perintah kepada bawahannya tanpa memperhatikan dampak yang akan terjadi. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam perusahaan, dan menunjukkan bahwa proses kepemimpinan menjadi indikator utama dalam meningkatkan kualitas kerja dari karyawan itu sendiri.

Dari kajian yang dilakukan terkait dengan kepemimpinan dan kinerja pegawai akan muncul sebuah pertanyaan bagaimana proses dan pengaruh kepemimpinan di dunia perbankan khususnya di PT.

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Bank Mayora terhadap kualitas kerja karyawan dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan.. Teridentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan ?
2. Apakah kualitas kerja karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan ?
3. Seberapa besar pengaruh pemimpin dalam memaksimalkan kualitas kerja karyawan itu sendiri?

DESKRIPSI TEORITIS Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi tindakan dan perilaku orang lain, dalam suatu organisasi tindakan yang dimaksud yaitu antara pemimpin dan karyawan meskipun hal tersebut bukan merupakan kehendak pribadi dari karyawan tersebut. Dalam pengertian lain kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses pencapaian tujuan dalam kondisi tertentu dengan mempengaruhi kegiatan individu dalam kelompok (insan organisasi).

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sering kali mempunyai keterampilan yang berbeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Penyebab terjadinya hal tersebut beragam tergantung situasi sosial dalam organisasi maupun bidang yang ditekuni oleh organisasi tersebut. Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil ketika mampu mengelola organisasi secara tepat. Pengelolaan yang tepat mengacu kepala ketrampilan seorang pemimpin dalam mengatur dan melaksanakan kepemimpinan secara efektif dan tepat guna. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk benar-benar mampu menjalankan tugasnya.

Dalam definisi secara umum fungsi kepemimpinan akan diwujudkan dalam suatu organisasi meliputi tahapan perencanaan (*Planing*), tahapan pengorganisasian (*Organizing*), tahapan penggerakan (*Actuating*), dan tahapan pengendalian (*Controlling*). Seorang pemimpin harus mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan mampu etap produktif dalam keadaan apapun.

Keberhasilan kepemimpinan sangat ditentukan bagaimana seorang pemimpin melakukan fungsi dan perannya dalam organisasi perusahaan, atau dikenal dengan nama gaya kepemimpinan dengan bentuk (1)

Gaya persuasif, (2) Gaya refresif, (3) Gaya partisipatif, (4) Gaya inovatif, (5) Gaya edukatif, (6) Gaya motivatif. (7) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kinerja Karyawan

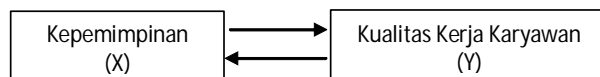
Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang mampu dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, beberapa karakteristik kinerja karyawan diantaranya (1) Seorang karyawan memiliki dedikasi dan bertanggung jawab, (2) Seorang karyawan harus berani menanggung resiko yang terjadi atas dasar pekerjaan yang dilakukan, (3) Seorang karyawan memiliki tujuan yang realistis, (4) Seorang karyawan memiliki totalitas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, (5) Seorang karyawan mampu memanfaatkan segala fasilitas yang diberikan dalam menunjang tugas yang diberikan. Jika ditinjau dalam berjalannya organisasi ada potensi kemungkinan kinerja karyawan tidak selalu baik namun juga tidak selalu buruk, dan untuk menilai kinerja karyawan dapat ditinjau dari beberapa faktor terkait dengan (1) kinerja karyawan dalam menjalankan tugas (*task performance*), (2) Kinerja karyawan merupakan buah hasil kerja seseorang karyawan dalam melakukan tugas yang diembannya, (3) Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan fungsi tugas tertentu pada kegiatan tertentu dan pada waktu yang telah ditentukan sehingga memperlihatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Untuk menilai keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan dipergunakan Indikator Kinerja karyawan yang mencakup antara lain : (1) Ketepatan penyelesaian kinerja oleh seorang karyawan, (2) Kesesuaian karyawan dalam hal jam kerja, (3) Tingkat kehadiran karyawan, (4) Kemampuan bekerja sama antar karyawan.

Kerangka Pemikiran

Bentuk kerangka pemikiran dalam meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Bank Mayora menggunakan 1 (satu) variabel independen yaitu kepemimpinan (X) dan 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yang selanjutnya dijadikan objek penelitian, seperti dijelaskan dalam gambar berikut ini:

Gambar Kerangka Pemikiran



Perumusan Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan jawaban sementara dari peneliti yang berupa dugaan-dugaan terhadap hasil penelitian dari pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan oleh peneliti. Berangkat dari dugaan ini kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui kebenarannya. Hipotesis dilakukan terhadap pengaruh kepemimpinan yang berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk memberikan tambahan pengetahuan di bidang sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk mencapai kepuasan yang maksimal.

Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Bank Mayora

H2 : Diduga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Bank Mayora

Dari hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2012:11) mengatakan: “Metode kuantitatif mengacu kepada penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan sampel dari populasi tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisa data yang bersifat kuantitatif statistik dengan maksud untuk mengetahui hasil uji dari hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam melakukan pengumpulan data, data yang diambil yaitu angka atau skor yang didapatkan dari alat pengumpulan data berupa sebaran angket atau kuisioner yang diberikan rentang skor atau bobot pertanyaan. Peneliti menggunakan sebaran kuisioner dalam bentuk *google form* yang kemudian dikirimkan kepada responden yang merupakan pekerja di PT. Bank Mayora sebanyak 36 orang. Jumlah responden yang diambil adalah perwakilan dari unit kerja dan kantor cabang. Data yang didapatkan dari responden secara otomatis tersimpan dalam *google drive* kemudian diambil dan disusun kembali menjadi tabulasi data untuk diolah dan dianalisa menggunakan aplikasi SPSS.

Sugiyono (2012:22) mengatakan: “Variabel atau objek penelitian merupakan fokus utama dalam suatu penelitian yang dapat memberikan nilai sehingga berpengaruh terhadap perubahan nilai yang dihasilkan dalam suatu penelitian”. Variabel penelitian merupakan nilai dari objek yang diteliti dalam sebuah penelitian. Dari objek tersebut kemudian diambil nilai-nilai yang selanjutnya dapat diteliti sehingga dapat menghasilkan sebuah kesimpulan penelitian. Adapun variabel dibagi menjadi 2 (dua) yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y)”. Variabel independen merupakan variabel terukur yang dipilih oleh peneliti sebagai tolok ukur untuk menentukan hubungan objek yang diteliti. Dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Bank Mayora, variabel independen yang dipilih yaitu kepemimpinan (X), sedangkan Variabel dependen merupakan variabel yang diukur dan dicermati oleh peneliti untuk menentukan besaran pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen (X). Dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Bank Mayora, variabel dependen yang dipilih adalah kualitas kerja karyawan PT. Bank Mayora(Y).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan satuan penggolongan beberapa subjek dan objek dalam satu wilayah yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari. Populasi merupakan seluruh kesatuan yang terdiri dari kelompok benda, peristiwa, maupun orang yang menjadi fokus dalam penelitian. Dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Bank Mayora, populasi yang dipilih yaitu karyawan PT. Bank Mayora. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih oleh peneliti sebagai perwakilan dari populasi tersebut yang kemudian dipelajari dan diteliti lebih lanjut. Pengambilan sampel bertujuan untuk memperkirakan karakteristik suatu populasi dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Bank Mayora, peneliti menggunakan teknik sampling dikarenakan jumlah cabang perusahaan dan karyawan yang banyak, sehingga hanya terfokus di Kantor Pusat PT. Bank Mayora.

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti melakukan *survey* dengan mengirimkan kuisioner yang terdiri dari 33 pertanyaan terkait pendapat responden mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Bank

Mayora. Yang akan dilakukan Uji Validitas yakni merupakan penelitian kuantitatif merupakan langkah pengujian untuk mengetahui seberapa valid alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Uji validitas digunakan dalam menguji seberapa *valid* data yang dikumpulkan dari kuisisioner tersebut. Alat ukur dinyatakan *valid* apabila pernyataan yang dituangkan dalam kuisisioner tersebut dinilai mampu mengukur permasalahan yang diteliti. Sedangkan **Uji reabilitas** dalam penelitian kuantitatif merupakan sebuah langkah pengujian terhadap alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui sejauh mana hasil dari pengukuran tersebut dapat dipercaya. Dalam menentukan tingkat kepercayaan terhadap hasil pengukuran harus ada kemantapan dan tingkat konsistensi yang tinggi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan "R²" bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh yang di berikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$Kd = r^2 \times 100\%$, dimana : Kd= Koefisien determinasi, r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
- Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

Uji T

Uji T atau disebut juga Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. dalam melakukan uji T maka hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada hubungan antara kepemimpinan (X) dengan kualitas kerja karyawan (Y).

Ha : Ada hubungan antara kepemimpinan (X) dengan kualitas kerja karyawan (Y).

H1: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan (X) dengan kualitas kerja karyawan (Y).

H2 : Ada pengaruh antara kepemimpinan (X) dengan kualitas kerja karyawan (Y).

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima Ha ditolak, H1 diterima dan H2 ditolak. Apabila t hitung > t tabel maka Ha dan H2 diterima.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, maka jika angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, H1 diterima dan H2 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, H1 ditolak dan H2 diterima. Paparan hasil uji validitas yang peneliti lakukan menggunakan aplikasi SPSS, dengan **Hasil uji validitas variabel kepemimpinan (X)** dapat diresume Ringkasan Hasil Uji Validitas Persepsi Responden variabel Kepemimpinan (X) pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Persepsi Responden variabel Kepemimpinan (X)

No. Item	r' hitung	r' tabel 5%	Sig.	Kriteria
1	0.638	0.329	0.000	Valid
2	0.687	0.329	0.000	Valid
3	0.518	0.329	0.001	Valid
4	0.835	0.329	0.000	Valid
5	0.620	0.329	0.000	Valid
6	0.874	0.329	0.000	Valid
7	0.634	0.329	0.000	Valid
8	0.739	0.329	0.000	Valid
9	0.803	0.329	0.000	Valid
10	0.717	0.329	0.000	Valid
11	0.905	0.329	0.000	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Dari pemaparan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 11 butir pertanyaan berkaitan variabel kepemimpinan (X). Semua butir pertanyaan dinyatakan valid diketahui dengan nilai r hitung yang lebih tinggi dari nilai r tabel.

Sedangkan Hasil uji validitas variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada Ringkasan Hasil Uji Validitas Persepsi Responden variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Persepsi Responden variabel Kualitas

No. Item	r' hitung	r' tabel 5%	Sig.	Kriteria
1	0.707	0.329	0.000	Valid
2	0.696	0.329	0.000	Valid
3	0.580	0.329	0.000	Valid
4	0.968	0.329	0.000	Valid
5	0.972	0.329	0.000	Valid
6	0.891	0.329	0.000	Valid
7	0.911	0.329	0.000	Valid
8	0.929	0.329	0.000	Valid
9	0.767	0.329	0.000	Valid
10	0.649	0.329	0.000	Valid
11	0.904	0.329	0.000	Valid
12	0.635	0.329	0.000	Valid
13	0.812	0.329	0.000	Valid
14	0.713	0.329	0.000	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Dari pemaparan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 14 butir pertanyaan berkaitan variabel kualitas kerja karyawan (Y). Semua butir pertanyaan dinyatakan valid diketahui dengan nilai r hitung yang lebih tinggi dari nilai r t

Setelah dilakukan pengujian validitas maka uji reabilitas dimana suatu kuisioner dinyatakan *reliable* jika mampu mencapai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih, dengan hasil uji realibilitas pada hasil kuisioner terkait variabel kepemimpinan (X) pada Tabel 3.

Tabel 3 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data diolah SPSS

Tabel 4 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	12

Sumber : Data diolah SPSS

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel kepemimpinan (X) mencapai nilai 0.772, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuisioner variabel kepemimpinan (X) ini reliable karena memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0.6. Sedangkan hasil uji reabilitas yang dilakukan pada hasil kuisioner terkait variabel kualitas kerja karyawan (Y) pada tabel Tabel 5.

Tabel 5 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data diolah SPSS

Tabel 6 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	15

Sumber : Data diolah SPSS

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel kualitas kerja karyawan (Y) mencapai nilai 0.773, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan-pernyataan

yang ada dalam kuisioner kualitas kerja karyawan (Y) ini reliable karena memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0.6. Sehingga dengan ringkasan Tabel 7

Tabel 7 Ringkasan Uji Reabilitas Responden

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA
Kepemimpinan (X)	0.772
Kualitas Kerja Karyawan (Y)	0.773

Sumber : Data diolah SPSS

Hasil Uji Heteroskedastisitas sebagaimana pada tabel 8

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.305	4.848		1.919	.063
	Kepemimpinan	-.094	.086	-.185	-1.095	.281

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data diolah SPSS

Sehingga simpulan Hasil Uji Heteroskedastisitas pada tabel 9

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.281	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS

Hasil Uji Normalitas

Acuan pada uji normalitas adalah ketika nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka distribusi dinyatakan normal, sebaliknya jika nilai signifikansi dibawah 0.05 maka distribusi dinyatakan tidak normal, sebagaimana disajikan pada Tabel 10

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.16522701
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.075
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129 ^c

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan pemaparan hasil uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS yang dilakukan peneliti diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0.129 lebih dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuisioner berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis uji regresi linier sederhana terkait penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Bank Mayora sebagaimana pada Tabel 11

Tabel 11 Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Sumber : Data diolah SPSS

Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel kualitas kerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepemimpinan sebagai variabel independen dan metode yang digunakan adalah metode enter, dengan hasil pada tabel 12

Tabel 12 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.760	5.24064

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Data diolah SPSS

Tabel di atas menjelaskan korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.876. dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.767, yang mengandung makna bahwa pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kualitas Kerja Karyawan) adalah sebesar 76,7%

Dengan mempergunakan Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana Model Anova pada tabel 13 diperoleh hasil:

Tabel 13 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3074.965	1	3074.965	111.962	.000 ^b
	Residual	933.785	34	27.464		
	Total	4008.750	35			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Data diolah SPSS

Dari *output* tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 111,962 dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel oartisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan.

Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil analisa yang telah peneliti paparkan di atas, dapat diketahui bahwa variabel

kepemimpinan (X) berhubungan dan berpengaruh terhadap variabel kualitas kerja karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dalam rincian analisa sebagai berikut:

Berdasarkan pemaparan hasil uji normalitas menggunakan uji *sample kolmogorov-smirnov* yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0.129 lebih dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuisioner berdistribusi normal.

Dari hasil *output* regresi linier sederhana menunjukkan korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.876. dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.767, yang mengandung makna bahwa pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kualitas Kerja Karyawan) adalah sebesar 76,7%. Koefisien regresi X sebesar 1,513 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan, maka nilai kualitas kerja karyawan bertambah sebesar 1,513. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) adalah positif.

Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa jumlah responden adalah 36 orang. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel

kepemimpinan (X) terhadap variabel kualitas kerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $10,581 > f$ tabel 2,032, dan nilai t hitung $111.962 > t$ tabel 4,12, sehingga dapat diketahui bahwa H_0 diterima dan H_0 ditolak, H_1 diterima dan H_2 ditolak. variabel Dengan demikian kesimpulan dari Uji T menjelaskan bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel kualitas kerja karyawan (Y).

Kesimpulan

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas kerja yang dibuktikan dengan hasil uji nilai R sebesar 0,876. Nilai R membuktikan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan dikarenakan nilai R yang hampir mendekati 1 dan secara persentase kepemimpinan berpengaruh sebesar 76,7% dan sebesar 23,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan faktor kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan PT. Bank Mayora.
2. Kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh peran dan gaya kepemimpinan yang dibuktikan dengan

hasil uji T yang menunjukkan bahwa signifikansi untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,581 > t$, sehingga dapat diketahui bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, H_1 diterima dan H_2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan kualitas kerja karyawan PT. Bank Mayora dipengaruhi oleh peran dan gaya kepemimpinan yang ada dan tumbuh kembang pada PT. Bank Mayora.

Saran

Dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di PT. Bank Mayora, peneliti memberikan beberapa hal yang disarankan sebagai berikut:

1. Dalam hal manajerial, hendaknya dilakukan pemetaan terhadap kemampuan, keterampilan maupun skill karyawan, kemudian dilakukan pelatihan secara khusus terhadap individu terkait. Hal ini mungkin dapat diterapkan di PT. Bank Mayora untuk menambah wawasan dan meningkatkan kreatifitas karyawan.
2. Pemimpin yang baik akan selalu mendukung dan memotivasi terhadap bawahan, pun juga di PT. Bank Mayora akan menjadi lebih berkembang jika pemimpin melakukan pendekatan secara langsung kepada bawahan sekaligus memotivasinya. Dengan demikian pemimpin akan mendapatkan simpati dari bawahan sekaligus bawahan akan menjadi lebih termotivasi dalam berkerja sehingga menjadi lebih produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anogara, Pandji (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dubrin, Andrew J. (2005). *Leadership, Terj, Cet. II*. Jakarta: Prenada Media.
- Stephen, Robbins (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, Suyadi (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Arikunto, S (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aswin Januarsjaf, (2019). *Stat-Uji Normalitas Data* : Rpubs
- David, W., & Djamaris, A. R. (2018). *Metode Statistik Untuk Ilmu dan Teknologi Pangan*. Jakarta: Penerbitan Universitas Bakrie.
- Engel, J., Blackwell, R. D., dan Miniard, P. (1994). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Diserta Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar, I. (2007). *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*. Bandung: Utama Universitas Widyatama.
- Hasibuan, S. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2009). *Penelitian Bisnis*. Jakarta: Grasindo.
- Irham, F. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Maryati, K., & Suryawati, J. (2009). *Sosiologi*. Jakarta: Esis.
- Moheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mutiara, T., Ernawati, M. M., dan Luvfiati, D. (2008). *Ilmu Pengetahuan Alam*. Jakarta: Erlangga.
- Neuman, W. (2006). *Sosial Research Methods: Qualitative and Quantitative*. Boston: Allyn dan Bacon.
- Purba, R. (2004). *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja. Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Vol 2.
- Purwoto, A. (2007). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta: Grasindo.
- Quality Management Center. (2014). *Uji Validitas dan Uji Reliabilitas*, Binus University.
- Riduwan (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Samtosa, P. B., dan Hamdani, M. (2007). *Statistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, U. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley and Sons.

- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soegoto, E. (2007). *Marketing Research*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sofyandi, dan Garnifa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2004. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryadi, P. (1999). *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Yogyakarta: Kuala lumpu Bina Raha.
- Veitzhal, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, Y. (2006). *Aplikasi Excel dalam Menganalisis Data*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Hermawan, Asep. (2009). *Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hessel, Nogi. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widhiarsana.
- Hughes, Richard L. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kartono dan Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin, Abnormal Itu?*. Jakarta: CV Rajawali.
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*, Ed. I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. (2020). *Manajemen Kinerja Sektor Publik* Yogyakarta: UUP STIM TKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik, Edisi Keenam*. Jakarta: PT Indeks.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Setiawan dan Kartika Dewi. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Anugrah*. dalam E-Journal Manajemen Universitas Udayana.
- Siswanto, Bedjo (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar Baru.
- Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.